УДК 159.9:005.32+172(177)

Рєпнова Тетяна

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін
Одеського інституту ПрАТ «ВНЗ»
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»
<https://orcid.org/0000-0001-5200-8619>

DOI <https://doi.org/10.35619/praprv.v1i16.225>

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ У СТАНОВЛЕННІ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ЛІДЕРІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Анотація. Інноваційна перебудова суспільства потребує ефективного державного управління, ключовим елементом реалізації якого є професійна діяльність лідерів публічної служби, заснована на самоактуалізації їх професійно-особистісних компетенцій. Необхідною умовою таких перетворень є належний професійний рівень публічного службовця, що підкріплений відповідними професійними навичками та лідерськими якостями особистості, зокрема достатнім рівнем розвитку емоційного інтелекту. У роботі розглянуто проблему емоційного інтелекту у становленні професійно важливих якостей особистості лідерів публічної служби, проаналізовано структуру емоційного інтелекту та його значення в лідерських якостях публічних службовців. Для удосконалення різних сторін емоційного інтелекту лідерів публічної служби важливим є розвиток його складових та пов'язаних з ними навичок. Розвиток емоційного інтелекту, у свою чергу, підсилює становлення професійно-особистісних компетенцій та підвищує ефективність публічних службовців у діяльності різних рівнів органів публічної влади. У статті представлено результати впровадження психолого-педагогічних заходів щодо формування та розвитку емоційного інтелекту як складової професійно-особистісних компетенцій студентів та слухачів спеціальності «Публічне управління» у навчальному процесі.

Ключові слова: професійно-особистісні компетенції, професійно-особистісні навички, лідерські якості, емоційний інтелект, професійне самоудосконалення, самоактуалізація.

Постановка проблеми. На сучасному етапі реформування публічної служби України державна політика висуває цілі стимулювання професійного вдосконалення та високих результатів діяльності державних службовців, інтенсивність їх роботи і рівень відповідальності мають будуватися на принципах демократизації та прозорості діяльності, застосуванні професійних компетенцій у наданні послуг.

Професійно-особистісну компетентність державного службовця вчені розглядають як систему психологічних характеристик фахівця, яка визначає ефективність його професійної діяльності. В особистісному підході професійна компетентність публічних службовців виявляється як набір професійно важливих якостей особистості та невід'ємна, визначальна інтегральна характеристика особистості державного службовця, що є умовою його ефективної професійної діяльності та професійного самовдосконалення.

Серед них лідерські якості та достатній рівень емоційного інтелекту допомагають приймати відповідальні рішення у ситуації вибору та прогнозувати їх наслідки, розвиток відповідних навичок лідера публічної служби у свою чергу сприятиме покращенню соціально-психологічної взаємодії, мобільності, конструктивності, підвищенню психологічної культури. Питання розвитку емоційного інтелекту у становленні професійно-особистісних компетенцій лідерів публічної служби та психологізація освітнього процесу через цілеспрямовані психолого-педагогічні заходи у закладах вищої освіти залишаються актуальними.

Аналіз останніх досліджень з проблеми. Питання професійно-особистісних компетенцій лідерів публічної служби, зокрема певного рівня розвитку емоційного інтелекту залишається у фокусі уваги вітчизняних і зарубіжних вчених. Важливу роль в обґрунтування особливостей діяльності працівників органів місцевої виконавчої влади відіграли наукові дослідження, серед них значними для нашого дослідження є: з позиції психології управління (Орбан-Лембрик, 2001); лідерства та кадрової роботи (Іжа, 2013); місця та ролі спілкування в державній політиці (Романенко, 2016); емоційного інтелекту та емоційного лідерства (Гоулман, 2018); психологічної культури в публічній службі (Рєпнова, 2020). У зарубіжній та вітчизняній психології відсутні дослідження, що стосуються передумов і джерел розвитку професійно важливих якостей особистості працівників місцевих органів виконавчої влади, зокрема державних адміністрацій, які впливають на ефективність функціонування інституту органів публічної служби.

Разом з тим, орієнтири щодо компетентісного підходу до формування лідерських еліт держави знаходимо у нормативних документах. Закон «Про державну службу» №889-19 у редакції від 01.01.2018 р. визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях. Пріоритетом цього закону є застосування компетентісного підходу до оцінювання здатності державних службовців виконувати посадові обов'язки. «Національна молодіжна стратегія до 2030 року», затверджена указом президента України №94/2021 орієнтує на сприяння ініціативі та активності молодих громадян в усіх сферах життєдіяльності суспільства й держави; залучення найбільш активних представників молоді до діяльності органів самоуправління; розвиток лідерських якостей та програм лідерської підготовки молоді. Аналіз останніх наукових досліджень та нормативно-правових засад проблеми визначило мету нашого дослідження.

Мета статті: дослідити психолого-педагогічні аспекти формування та розвитку емоційного інтелекту як складової професійно-особистісних компетенцій лідерів публічної служби.

Виклад основного матеріалу дослідження. Професійно-особистісні компетенції в управлінні мають низку особливостей: по-перше, розглядаються як особистісні характеристики суб'єкта управління, які досить суттєво впливають на групу, спільноту, суспільство; по-друге, професійну компетентність управлінця поєднують із управлінською поведінкою; по-третє, модель професійно-особистісної компетентності управлінця об'єднує такі елементи: особисту компетентність, групову компетентність, а також професійну, правову, економічну, організаційну, технічну тощо. Професійна компетентність характеризує міру освоєння компетенцій і визначається можливістю особистістю вирішувати поставлені завдання (Клименко, Афонін & Журавльов, 2012).

Емоційний інтелект є складовою комплексу особистісних якостей публічного службовця, здатного до лідерства (Рєпнова, 2021, с. 25). Здатність до розуміння емоцій і здатність до керування емоціями спрямована на власні емоції службовця й емоції інших людей. Виділяють внутрішньо особистісний і міжособистісний емоційний інтелект публічного службовця, які хоча й припускають актуалізацію різних когнітивних процесів, але повинні бути взаємозалежні (Рєпнова, 2021, с. 26). Емоційний інтелект впливає на комунікативні процеси, більш чутливе суб'єкт - суб'єктне сприйняття із розумінням емоцій співрозмовника як сигнальної функції взаємодії, прояви різного ступеню модальності і спрямованості спілкування та характеризує особливості взаємодії особистості із зовнішнім середовищем. Роль спілкування у державній політиці є визначальною (Романенко, 2016).

Важливим кроком у розвитку емоційного інтелекту особистості на сучасному етапі є створення нових моделей діяльності лідерів студентського самоврядування у закладах вищої освіти на основі включення студентів в систему спеціальних цінностей, етичних принципів, особистісних характеристик, засад розвитку емоційного інтелекту, емпатії (Рєпнова, 2019, с. 152).

У процесі формування та розвитку різних сторін професійно-особистісних компетенцій суттєвим є аналіз структури емоційного інтелекту та його значення у лідерських якостях публічних службовців. З одного боку, необхідно визначити, що відноситься до інтелекту, з іншого боку, потрібно виділити ті особистісні характеристики, які детерміновані ментальними здатностями емоційного інтелекту. Потребують додаткового наукового дослідження поряд з емоційним інтелектом публічного службовця такі взаємозалежні категорії, як емоційне мислення, емоційна компетентність, емоційна культура. Емоційне мислення семантично ототожнюється з емоційним інтелектом, але розглядається як розумовий процес. Емоційна компетентність визначається, зокрема, як здатність діяти із внутрішнім середовищем своїх почуттів і бажань, відкритість людини досвіду, своїм переживанням. Емоційна культура як діяльність особистості, представлена сукупністю соціальних зразків емоційного реагування, поведінки, способів усвідомленого керування власними емоціями, прийомів надання емоційної підтримки партнерам. В цьому випадку особистість виступає активним суб'єктом, відповідальним за результат діяльності. Тут мова вже йде про психологічну культуру особистості публічного службовця, про її розвиток з позиції керування та самоактуалізації. Психологічна культура особистості постає як спосіб реалізації сукупності зразків діяльності (Рєпнова, 2020 с. 71).

Психологічні аспекти у процесі формування лідерських якостей особистості публічних службовців розглядаються як розширення її особистісного потенціалу, соціальних компетенцій, комунікативних навичок, свідомого ставлення до спілкування, достатнього рівня емоційного інтелекту, підвищення психологічної культури та, як результат, постають здатністю до самоактуалізації та самореалізації особистості у суспільстві (Рєпнова, 2020 с. 76).

Особливого значення в лідерських якостях набуває емоційний інтелект як сигнальна функція активності та здатність розуміти і керувати своїми емоціями та емоціями інших людей, що допомагає особистості пізнавати власні емоції, розуміти, керувати ними, знати як вони впливають на суб'єкта взаємодії, виявляти емпатію. Ключове значення мають п'ять головних елементів емоційного інтелекту: самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички. Структура емоційного інтелекту (Гоулман, 2018) містить у собі наступні ментальні або когнітивні здатності:

- усвідомлена регуляція емоцій;
- розуміння і осмислення емоцій;
- асиміляція емоцій у мисленні;
- розрізнення й вираження емоцій.

Завдяки виділенню структури, можна приділити увагу операціональному вивченню емоційного інтелекту за допомогою використання тестових методик.

Для дослідження нами була використана методика оцінки емоційного інтелекту (опитувальник EQ), автор Холл (2020). Методика запропонована для виявлення здатності розуміти відносини особистості, що репрезентуються в емоціях, і керувати емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається із 30 тверджень і містить наступні 5 шкал: 1) емоційна поінформованість; 2) керування своїми емоціями, що в даному випадку свідчить про емоційну відхідливість, емоційну неригідність; 3) самомотивація як довільне керування своїми емоціями; 4) емпатія; 5) розпізнавання емоцій як розуміння емоційного стану інших людей. По кожній шкалі було вираховано суму балів з урахуванням вибору відповіді (+ або -). Чим більша плюсова сума балів, тим більше виражений даний емоційний прояв. Сума балів за усіма шкалами складає показник емоційного інтелекту.

Логіка побудови дослідження передбачала декілька його етапів. На першому етапі проводилося діагностичне обстеження респондентів. На другому етапі нами було узагальнено дані про розвиток їх емоційного інтелекту. На третьому етапі вивчався самоаналіз проявів різних сторін емоційного інтелекту у професійно-особистісних компетенціях лідера публічної служби та їх зв'язок з особистісними особливостями досліджуваних. На четвертому етапі нами було узагальнено результати дослідження,

розроблено психолого-педагогічні заходи розвитку емоційного інтелекту працівників державної служби.

Вибірка досліджуваних складала 78 державних службовців, серед них працівники Головного управління Держпродспоживслужби у Миколаївській області, голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники, посадові особи органів місцевого самоврядування Вінницької, Миколаївської, Одеської та Херсонської областей (лист ОРІДУ НАДУ 01-06-49/0/20/484-12 від 22.01.2020).

Результати дослідження особливостей емоційного інтелекту публічних службовців представлені на рисунку 1.

Рис. 1. Розподіл загальної вибірки публічних службовців у залежності від рівня прояву емоційного інтелекту (у %).

За рівнем емоційного інтелекту переважна більшість з них згруповані в межах середнього рівня прояву (65 %). Високий рівень має 11 % досліджуваних та 24 % - низький рівень.

Виходячи з даних аналізу, можна стверджувати, що у переважної більшості досліджуваних, лідерів публічної служби, середній рівень емоційного інтелекту, зокрема, емоційна обізнаність, розпізнавання емоцій інших людей, емпатія на середньому рівні. Високі показники свідчать про вміння розуміти і управляти своїми емоціями у 11% досліджуваних. Потребують удосконалення різних сторін емоційного інтелекту, вміння співпереживати іншим людям, розпізнавати емоційний стан у інших, керувати власними емоціями 24 % респондентів.

Самомотивація як показник самоактуалізації особистісних якостей та керованих дій лідерів публічної служби також потребують комплексу заходів з формування та розвитку. Опитування публічних службовців стосовно виділення ними особистісних рис нового покоління лідерів публічної служби, мають наступні результати, які сформовані у чотири вагомні фактори. Так, сучасний лідер публічної служби має бути орієнтований на самоактуалізацію професійно-особистісних компетенцій та володіти наступними особистісно-професійними навичками:

1. Особистісний. Інноваційною відкритістю і харизматичним творенням, тобто бути людиною з активним емоційним інтелектом, вмінням організовувати колективну діяльність, гнучкістю, оригінальністю і незалежністю суджень, умінням контактувати і відстоювати свою точку зору.

2. Діяльнісний. Орієнтацією на ефективність і результат, тобто сміливістю у діях, прихильністю до продуманого ризику, сприйняття досвіду інших, пошуком нових варіантів

діяльності, традиційними цінностями (чесність, діловитість, якість роботи) почуттям гідності і повагою до оточуючих.

3. Творчий. «Перманентним професіоналізмом», тобто постійною актуалізацією знань, особливо у галузях, пов'язаних з виконанням функцій управління, розширенням кругозору, пошуку нових ефективних шляхів розв'язання завдань.

4. Активний. Ініціативністю, схильністю до співпраці, спрямування форм, методів і процедур власної діяльності на взаємодію з оточуючими, визнання пріоритету переговорів, пошуку консенсусу.

Такі орієнтири професійно-особистісного зростання лідерів можуть бути покладені в основу заходів з підвищення кваліфікації публічних службовців та та розробки методичних рекомендацій з дисципліни «Публічне управління» закладів вищої освіти.

Таким чином, серед напрямів удосконалення лідерства можна виділити стимулювання працівників публічної служби до розвитку особистісних якостей, що сприяють досягненню успіхів у тих або інших сферах діяльності. Разом з тим, серед структурних компонентів емоційного інтелекту можна виділити не тільки емоційні компетенції, але й вольові якості, що характеризують здатності до самовдосконалення, саморегуляції, розширення самосвідомості, вмінь та навичок, які впливають на становлення професійно-особистісних компетенцій.

Висновки і перспективи подальших розвідок. Формування професійно-особистісних компетенцій лідерів публічної служби відбувається через розвиток і саморозвиток лідерських якостей особистості, зокрема підвищення рівня емоційного інтелекту у публічних службовців, їх вдосконалення, створенню правових, організаційних умов для самореалізації лідерського потенціалу. Визначення емоційного інтелекту публічних службовців можливе через широке коло науково обґрунтованих тестів.

Розвиток емоційного інтелекту суттєво підвищує ефективність публічних службовців в діяльності різних рівнів органів публічної влади, у різних соціальних сферах і сприяє комунікації і конструктивній взаємодії. Висновки та рекомендації створюють основу для аналізу стану державної політики у сфері управління персоналом державної служби в умовах адаптації нового законодавства і, можуть бути використані, в подальших наукових розробках, навчальному процесі, практичній, законотворчій діяльності.

Здійснена робота створює передумови для подальших досліджень змісту, форм, методів діяльності служб управління персоналом органів державної влади з використання сучасних психологічних технологій. Матеріали роботи можуть бути корисними у практичній діяльності психологічних служб закладів вищої освіти, спрямованій на підвищення ефективності роботи з лідерами учнівського самоврядування, а також для удосконалення робочих навчальних програм курсів для слухачів і студентів спеціальності «Публічне управління».

СПИСОК ПОСИЛАНЬ

- Гоулман, Д. (2018). *Емоційний інтелект*. Харків: Віват.
- Іжа, М. М. (2013). *Лідерство в системі державної служби*. Одеса: ОРІДУ НАДУ.
- Клименко, І. В., Афонін, Е. А., & Журавльов, А. В. (2012). *Моделі компетенцій державних службовців*. Київ: НАДУ.
- Орбан-Лембрик, Л. Е. (2001). *Психологія управління*. Івано-Франківськ.
- Репнова, Т. П. (2021). Емоційний інтелект сучасного лідера публічної служби. *Пріоритетні напрями розвитку наукової думки в XXI столітті: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції*. Одеса: ОІ МАУП.
- Репнова, Т. П. (2019). Етичні принципи у розрізі психологічної культури студента та викладача вищого навчального закладу. *Науковий журнал Одеського національного університету. Психологія та соціальна робота*, 24 (50), 151-163. Взято з : 10.18524/2707-0409.
- Репнова, Т. П. (2020). Теоретичні дослідження та нормативно-правові засади психологічної культури публічних службовців. *Актуальні проблеми сучасного управління в* Випуск 16, 2021. Збірник наукових праць РДГУ

соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах: матеріали XVII Міжнародної науково-практичної конференції. Одеса: ОІ МАУП.

Романенко, Ю. О. (2016). Місце та роль спілкування в державній політиці. *Актуальні проблеми економіки*, 176 (2), 25-26.

Національна молодіжна стратегія до 2030 року. (2021). Взято з <https://www.president.gov.ua/documents/942021-37337>

Тест емоційного інтелекту Холла (Тест EQ). (2020). Взято з <http://vrkadry.rada.gov.ua>

REFERENCES

Goulman, D. (2018). *Emotsiynyy intelekt [Emotional intelligence]*. Kharkiv: Vivat.

Izha, M. M. (2013). *Liderstvo v systemi derzhavnoyi sluzhby [Leadership in the civil service]*. Odessa: ORIDU NADU. [in Ukrainian].

Klymenko, I. V., Afonin, E. A., & Zhuravlov, A. V. (2012). *Modeli kompetentsiy derzhavnykh sluzhbovtziv [Models of competencies of civil servants]*. Kyiv: NADU. [in Ukrainian].

Orban-Lembryk, L. E. (2001). *Psykhologhiya upravlinnya [Management psychology]*. Ivano-Frankivsk. [in Ukrainian].

Riepnova, T. P. (2021). Emotsiynyy intelekt suchasnoho lidera publichnoyi sluzhby [Emotional intelligence of a modern public service leader]. *Priority directions of development of scientific thought in the XXI century: III Mizhnarodna naukovo-praktychnoyi konferentsiyi*. Odessa: OI IAPM. [in Ukrainian].

Riepnova, T. P. (2019). Etychni pryntsyipy u rozrizi umov psykholohichnoyi kul'tury studenta ta vykladacha vyshchoho navchal'noho zakladu [Ethical principles under the psychological culture of the student and the teacher of higher educational institution]. *Scientific Journal of Odesa National University Herald. Psychology and social work*, 24 (50), 151-163. Vzyato z 10.18524/2707-0409. [in Ukrainian].

Riepnova, T. P. (2020). Teoretychni doslidzhennya ta normatyvno-pravovi zasady psykholohichnoyi kul'tury publichnykh sluzhbovtziv [Theoretical research and normative-legal bases of psychological culture of public servants]. *Aktual'ni problemy suchasnoho upravlinnya v sotsial'no-ekonomichnykh, humanitarnykh ta tekhnichnykh systemakh: XVII Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiya*. Odessa: OI IAPM. [in Ukrainian].

Romanenko, Y. O. (2016). Mistse ta rol' spilkuvannya v derzhavniy politytsi [The place and role of communication in public policy]. *Actual Problems of Economics*, 176 (2), 25-26. [in Ukrainian].

Natsional'na molodizhna stratehiya do 2030 roku [National Youth Strategy until 2030]. (2021). Vzyato z zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <https://www.president.gov.ua/documents/942021-37337>

Test emotsiynoho intelektu Kholla (Test EQ) [Hall Emotional Intelligence Test (EQ Test)]. (2020). Vzyato z Retrieved from <http://vrkadry.rada.gov.ua>.

EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A BASIS OF PROFESSIONAL AND PERSONAL COMPETENCES IN PUBLIC SERVICE LEADERSHIP

Tetiana Riepnova

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor,
at the Department of General Scientific,
Social and Behavioral Disciplines
Odessa Institute of the
Interregional Academy of Personnel Management
<https://orcid.org/0000-0001-5200-8619>

DOI <https://doi.org/10.35619/praprv.v1i16.225>

Abstract. *Innovative restructuring of society requires effective public administration, a key element of which is the professional activity of heads of public services, based on the self-actualization of their professional and personal competencies. In scientific research, the professional competence of civil servants is manifested as a set of professionally important personality traits and holistic, which determines the holistic characteristics of the personality of a civil servant, which is a condition of his effective professional activity and professional self-improvement. At the same time, the issue of formation of professional and personal competencies of civil servants in terms of reforming public authorities of Ukraine, as well as development factors, especially the increase of emotional intelligence of civil servants is ignored, which allowed to determine the purpose of our study. A necessary condition for the transformation of competence is the appropriate professional level of a civil servant, supported by appropriate professional skills and leadership qualities, in particular a sufficient level of development of emotional intelligence. The problem of emotional intelligence in the formation of professionally important personality traits of civil service managers is considered, the structure of emotional intelligence and its importance in the leadership qualities of civil servants are analyzed. It was identified that the development of its components and related skills is important for improving various aspects of the emotional intelligence of civil servants. The development of emotional intelligence, in turn, contributes to the formation of professional and personal competencies and increases the efficiency of civil servants in the activities of various levels of government. The article presents the results of the implementation of psychological and pedagogical measures for the formation and development of emotional intelligence as a component of professional and personal competencies of students majoring in "Public Administration" in the educational process.*

Key words: *professional and personal competencies, professional and personal skills, leadership qualities, emotional intelligence, professional self-improvement, self-actualization.*

Стаття надійшла до редакції 3.03.2011 р.